



Protokollauszug vom

01.09.2021

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt

Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 20. Juni 2018: Änderung der Bestimmungen betreffend Anfangslohn von Lehr- und Studienabgänger/-innen; Beschluss und Inkraftsetzung

IDG-Status: öffentlich

SR.21.656-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Vollzugsverordnung zum Personalstatut wird geändert und legt den Anfangslohn von Lehr- und Studienabgängerinnen und -abgängern neu wie folgt fest:

Art. 44a Anfangslohn von Lehr- und Studienabgängerinnen und -abgängern (Art. 45 PST)

¹ Der Anfangslohn bei Lehr- und Studienabgängerinnen und -abgängern wird wie folgt festgesetzt:

- a. Lehrabgängerinnen und -abgänger einer Erstausbildung mit anrechenbarer Erfahrung von bis zu höchstens sechs Monaten: Drei Lohnklassen unterhalb der ordentlichen Einreihungsklasse (Anlaufklasse 3).
- b. Lehrabgängerinnen und -abgänger einer Erstausbildung mit anrechenbarer Erfahrung von sechs bis zu höchstens 18 Monaten: Zwei Lohnklassen unterhalb der ordentlichen Einreihungsklasse (Anlaufklasse 2).
- c. Lehrabgängerinnen und -abgänger einer Zweitausbildung und Studienabgängerinnen und -abgänger: Eine Lohnklasse unterhalb der ordentlichen Einreihungsklasse (Anlaufklasse 1).

² Die Mindestlohnklasse gemäss Art. 44a Abs. 1 liegt bei einer drei- oder vierjährigen Lehre bei Lohnklasse 4, bei einer zweijährigen Lehre bei Lohnklasse 3.

³ Wird der Lohn gemäss Art. 44a Abs. 1 festgesetzt, ist er innert dreier Jahre in die ordentliche Einreihungsklasse zu überführen. Der Aufstieg in die nächsthöhere Lohnklasse ist auf den Beginn eines Monats zulässig. In begründeten Ausnahmefällen aufgrund von Absenzen kann die Überführung in die ordentliche Lohnklasse innert insgesamt höchstens fünf Jahre erfolgen.

⁴ Ausgenommen von dieser Regelung sind Spezialausbildungen, sofern das Einvernehmen des Personalamts vorliegt.

2. Die Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalstatut treten per 1. September 2021 in Kraft. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

3. Unter dem Vorbehalt, dass der Inkraftsetzungszeitpunkt für die Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalstatut gemäss Ziff. 2 vorstehend nicht infolge eines Rechtsmittelverfahrens aufgeschoben werden muss, wird als Übergangsregelung festgelegt, dass Lehr- und Studienabgänger/innen, die gemäss den bisher gültigen Richtlinien angestellt worden sind, rückwirkend per 1. September gemäss den neuen Regelungen eingestuft werden, sofern sie damit eine Besserstellung erfahren.

4. SRB-Nr. 2002-1024 zur Einreihung von Lehr- und Studienabgänger/innen wird aufgehoben.

5. SRB-Nr. 2002-1235 betreffend Anfangslohn von Schulabgänger/innen der Schulen für Pflegeberufe sowie Ziff. 2 von SRB-Nr. 2006-2261 zur Einreihung Fachfrau/Fachmann Betreuung sowie Fachangestellte/r Gesundheit, Heime, Spitex werden aufgehoben.

6. Die Stadtkanzlei wird in Zusammenarbeit mit dem Departement Kulturelles und Dienste beauftragt, die Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalstatut und ihre Inkraftsetzung mit Rechtsmittelbelehrung amtlich zu publizieren und in die Winterthurer Erlasssammlung aufzunehmen. Die Stadtkanzlei wird zudem beauftragt, Aufhebungen der Stadtratsbeschlüsse gemäss vorstehenden Ziff. 4 und 5 in der internen Erlasssammlung nachzuvollziehen.

7. Mitteilung an: Alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (zur Information der dezentralen Personaldienste und der Personalverbände sowie Publikation im Intranet); Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

1.1 Aktuelle Regelung

Der Stadtrat regelt den Anfangslohn und die maximale Überführungszeit von Lehr- und Studienabgängern und -abgängerinnen in die ordentliche Einreihungsklasse (Art. 45 Abs. 3 des Personalstatuts vom 12. April 1999 [PST]). Gemäss SRB-Nr. 2002-1024 sind Lehrabgänger/innen einer 2-jährigen Ausbildung in Lohnklasse 3 (Lage im Lohnband bei 100 %), und Lehrabgänger/innen einer 3- oder 4-jährigen Ausbildung in Lohnklasse 4 (Lage im Lohnband bei 100 %) einzustufen. Eine Ausnahme bilden die beiden Lehrberufe Fachangestellte/r Gesundheit, Heime & Spitex und Fachfrau/mann Betreuung (Lohnklasse 6, Lage im Lohnband bei 100 %) im Departement Soziales, welche im Jahr 2006 mit SRB-Nr. 2006-2261 geregelt wurden. Studienabgänger/innen werden in die ordentliche Einreihungsklasse der Funktion eingestuft. Falls die Voraussetzungen dafür noch nicht erfüllt sind, können sie in der nächsttieferen Lohnklasse (Anlaufklasse) eingestuft werden (Art. 45 Abs. 2 PST). Die Löhne von Lehrabgänger/innen sind in der Regel innerhalb von drei Jahren in die Einreihungsklasse der Funktion zu überführen, sofern deren Anforderungen erfüllt sind und mindestens die Qualifikation "B – voll erfüllt" erreicht wird. Diese Lohnerhöhungen erfolgen in der Regel auf Beginn des Kalenderjahres und werden in der jährlichen Quote für Leistungsanteile nicht angerechnet.

1.2. Veränderte Ausgangslage im Vergleich zu 2002

Die Stadtratsbeschlüsse SRB-Nr. 2002-1024, SRB-Nr. 2002-1235 sowie SRB-Nr. 2006-2261 geben starr Lohnklassen vor und nehmen insbesondere auf die Eignung und Erfahrung der Lehr- und Studienabgänger/innen zu wenig Rücksicht (vgl. Art. 45 Abs. 1 PST).

In den vergangenen 19 Jahren hat sich gesellschaftlich im Hinblick auf die berufliche Karriere viel verändert. Viel häufiger wird ein zweiter Bildungsweg beschritten oder eine Berufsausbildung nachgeholt. Im Jahr 2014 befanden sich gemäss dem Grundlagenbericht zu «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene» rund 18 000 Erwachsene (Personen ab 25 Jahren) in einer beruflichen Grundbildung. Jährlich erlangen über 6 000 Erwachsene einen Berufsabschluss mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder Fähigkeitszeugnis (EFZ). Das sind 10 % aller Berufsabschlüsse. Die berufliche Grundbildung für Erwachsene ist also auch quantitativ nicht nur ein Randgruppenthema. Wie viele dieser Abschlüsse Erstabschlüsse und wie viele Zweitabschlüsse sind, ist mangels statistischer Grundlagen nicht bekannt.¹

¹ Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene-Grundlagenbericht 2014. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene.html>

Es zeigt sich bereits in einigen Funktionen (z.B. Schulergänzende Betreuung DSS), dass aufgrund des Fachkräftemangels nicht genügend eigener Nachwuchs in einer Erstausbildung ausgebildet oder mit einer absolvierten Erstausbildung aus dem Arbeitsmarkt rekrutiert werden kann. Um auch ältere Lehrabgänger/innen (zweiter Bildungsweg oder spätere Ausbildung aufgrund eines Unterbruchs) anstellen zu können, müssen Löhne bezahlt werden, welche die zusätzliche Erfahrung dieser Personen mitberücksichtigen.

Im Departement Soziales starten die Fachpersonen Betreuung bereits seit 2006 nach dem Lehrabschluss nicht mehr in der Lohnklasse 4 (SRB-Nr. 2006-2261), sondern in der Lohnklasse 6. Dies kommt zwar einer marktgerechteren Lösung näher, bietet aber keinerlei Flexibilität, um die Erfahrung einer Person zu berücksichtigen.

Die Einreihung der Lehrabgänger/-innen ist aufgrund der geänderten Ausgangslage und im Sinne der Rechtsgleichheit gesamtstädtisch neu festzulegen.

2. Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalstatut

Die gesetzliche Grundlage zur Regelung der Anfangslöhne für Lehr- und Studienabgänger/-innen findet sich in Art. 45 Abs. 3 PST: «Der Stadtrat [...] regelt den Anfangslohn und die maximale Überführungszeit in die ordentliche Einreihungsklasse von Lehr- und Studienabgängern und -abgängerinnen.» Bis anhin wurde die Regelung in separaten Stadtratsbeschlüssen erlassen. Die neue Regelung soll insbesondere aus rechtlichen und aus Transparenzgründen in die Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) aufgenommen werden.

Die neue, gesamtstädtische Regelung ersetzt mithin alle bisherigen Regelungen zum Anfangslohn von Lehr- und Studienabgänger/-innen. SRB-Nr. 2002-1024 zur Einreihung von Lehr- und Studienabgänger/innen sowie SRB-Nr. 2002-1235 betreffend Anfangslohn von Schulabgänger/innen der Schulen für Pflegeberufe und Ziff. 2 zu SRB-Nr. 2006-2261 zur Einreihung Fachfrau/Fachmann Betreuung sowie Fachangestellte/-r Gesundheit, Heime, Spitex werden folglich aufgehoben.

3. Vernehmlassung bei den Verbänden

Die Personalverbände PVW, VPOD und PBV wurden mit den Departementen zur Stellungnahme eingeladen. Sie anerkennen in einer gemeinsamen Stellungnahme die Notwendigkeit einer Anpassung der Entlohnung der Lehrabgänger/innen und begrüßen grundsätzlich die neue Regelung, insbesondere für erwachsene Lehrabgänger/innen. Gleichzeitig enthielt die Stellungnahme einige kritische Rückmeldungen. Die Kritikpunkte sowie die Stellungnahme dazu werden hier zusammengefasst.

Die Personalverbände erachten die Einstufung bis zu drei Lohnklassen unter der ordentlichen Einreihungsklasse als zu tief und die Überführungszeit von drei Jahren als zu lange. Dies mit der Begründung der Vollwertigkeit einer Berufsausbildung und der Vereinfachten Funktionsanalyse für Stelleneinreihungen aufgrund der Stellenanforderung und nicht dem Profil des Stelleninhabers.

Stellungnahme: Die Funktionen werden wie von den Personalverbänden richtig verstanden unabhängig des Profils des Individuums eingereiht, dabei wird auch die erforderliche Anzahl Jahre Berufserfahrung definiert. Lehrabgänger/innen erfüllen in aller Regel die Anforderungen an die Stelle noch nicht, insbesondere bringen sie keine oder nur geringe Berufserfahrung mit. Damit Lehrabgängerinnen und -abgängern trotzdem der Einstieg ins Berufsleben ermöglicht werden kann, muss durch die Tiefereinreihung Rücksicht auf die fehlende Erfahrung genommen werden können. Müssten die Lehrabgänger/-innen zu gleich hohen Löhnen wie Berufserfahrene eingestellt werden bzw. müssten sie die vollen Anforderungen bezüglich Berufserfahrung erfüllen, könnten weniger Lehrabgänger/innen für vakante Stellen berücksichtigt werden. Die vorliegende Regelung erhöht die Chance für Lehrabgänger/innen. Zudem ist die tiefere Einreihung nur während einer kurzen Zeit gegeben und eine Erhöhung kann sehr schnell stattfinden. Weiter ist zu argumentieren, dass den Lehrabgänger/innen damit auch die Möglichkeit gegeben wird, gerade in höher eingereihte Funktionen einzusteigen, in denen sie ansonsten mangels Erfahrung nicht berücksichtigt würden. Die Überführungszeit ist analog Art. 45 Abs. 2 PST auf drei Jahre festgelegt worden. Dem Vorschlag der Verbände zur höheren Einreihung und Verkürzung der Überführungszeit wird deshalb nicht entsprochen.

Von den Personalverbänden wird die Berücksichtigung von Unterbrüchen begrüsst und auf zwei nicht aufgeführte Unterbrechungsgründe hingewiesen. Familienarbeit bzw. Erziehungs- und Betreuungsarbeit und RAV-Massnahmen bei Arbeitslosigkeit, die einen Weiterbildungscharakter haben, sollten gemäss den Personalverbänden als Erfahrung angerechnet werden.

Stellungnahme: Dem Vorschlag ist zuzustimmen. Sowohl die RAV-Massnahmen als auch die Erziehungsarbeit werden neu explizit in den Erläuterungen aufgeführt.

Obwohl sich die Regelung für Studienabgänger/-innen nicht ändert, möchten die Personalverbände diese Stellungnahme zum Anlass nehmen, um die unterschiedliche Einstufung von Lehrabgänger/innen (bis zu 3 Lohnklassen tiefer als die ordentliche Einreihungsklasse) und Studienabgänger/innen (1 Lohnklasse tiefer als die ordentliche Einreihungsklasse) zu kritisieren.

Stellungnahme: An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass einerseits viele Studiengänge berufsbegleitend sind bzw. Berufserfahrung voraussetzen und somit die Studienabgänger/innen bereits zum Zeitpunkt des Studienabschlusses einige Erfahrungen mitbringen. Andererseits möchte die Stadtverwaltung Winterthur sowohl für Studienabgänger/innen wie auch Lehrabgänger/innen

eine attraktive Arbeitgeberin sein und berücksichtigte für beide Gruppen die Marktsituation bei der Ausarbeitung der Richtlinie, welche nicht direkt verglichen werden kann. Während die Regelung für Lehrabgänger/innen verbessert wurde, bleibt die Regelung für Studienabgänger/innen gleich. Somit verringert sich die «Kluft zwischen Büro und Handwerk*innen» und die Regelung kommt somit den Forderungen der Personalverbände entgegen.

4. Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalstatut

4.1 Allgemeine Erläuterungen zum Art. 44a revVVO PST

Die vorliegende Änderung von Art. 44a VVO PST findet Anwendung bei der Einstellung von Lehr- und Studienabgänger/innen. Als Lehrabgänger/-innen gelten in der Regel Personen, die vor maximal 18 Monaten eine Lehre erfolgreich abgeschlossen haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Lehre bei der Stadt Winterthur oder einem anderen Lehrbetrieb absolviert wurde. Unter Studienabgänger/innen versteht man in der Regel Personen, welche vor maximal 18 Monaten ihr Studium mit mindestens einem Bachelor abgeschlossen haben.

Es werden grundsätzlich drei Fälle unterschieden:

- Lehrabgänger/innen nach Abschluss ihrer Erstausbildung mit anrechenbarer Erfahrung von höchstens sechs Monaten (Art. 44a Abs. 1 lit. a revVVO PST);
- Lehrabgänger/innen nach Abschluss ihrer Erstausbildung mit anrechenbarer Erfahrung von sechs bis zu höchstens 18 Monaten (Art. 44a Abs. 1 lit. b revVVO PST);
- Lehrabgänger/innen nach Abschluss einer Zweitlehre sowie Studienabgänger/innen (Art. 44a Abs. 1 lit. c revVVO PST).

Als anrechenbar im Sinne von Art. 44a Abs. 1 lit. a – c gilt die Erfahrung, welche nach Abschluss der Ausbildung erlangt wurde. Massgebend ist dabei diejenige Ausbildung, welche für die zu besetzende Stelle relevant ist. Der Begriff «Erfahrung» ist weit zu verstehen und beinhaltet insbesondere berufliche Erfahrung nach Abschluss der Ausbildung, wobei berufsbezogene oder anstellungsfremde Anstellungen, Praktika oder ähnliches anrechenbar sind. Als anrechenbare Erfahrung gelten auch Unterbrüche mit Weiterbildungscharakter. Der Weiterbildungscharakter ist dabei grosszügig auszulegen (beispielsweise Sprachaufenthalt, Militärdienst, Sozialeinsatz, Erziehungsarbeit und arbeitsmarktliche Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung). Hingegen fehlt es am Weiterbildungscharakter insbesondere bei Reisen, Auszeit, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit ohne spezielle Massnahmen.

4.2 Lehrabgängerinnen und -abgänger einer Erstausbildung mit anrechenbarer Erfahrung von bis zu höchstens sechs Monaten (Art. 44a Abs. 1 lit. a revVVO PST)

Der Anfangslohn von Lehrabgänger/-innen einer Erstausbildung, die keine oder höchstens sechs Monate anrechenbare Erfahrung haben, wird drei Lohnklassen unter der ordentlichen Einreihungsklasse – der sogenannten Anlaufklasse 3 – bei einer Lohnbandposition von 100 % festgelegt. Dabei darf die Mindestlohnklasse nicht unterschritten werden (vgl. Art. 44a Abs. 2 revVVO PST).

Der Anfangslohn wird in Anlaufklasse 3 bei einer Position im Lohnband von 100 % eingestuft, da insbesondere bei nahtloser Anstellung ab Ausbildungsende keine zusätzliche Erfahrung angerechnet werden kann. Zusätzlich erworbene Erfahrung – insbesondere vor der Ausbildung – kann angemessen berücksichtigt werden, wobei die Position im Lohnband 110 % nicht übersteigen darf.

4.3 Lehrabgängerinnen und -abgänger einer Erstausbildung mit anrechenbarer Erfahrung von sechs bis zu höchstens 18 Monaten (Art. 44a Abs. 1 lit. b revVVO PST)

Der Anfangslohn von Lehrabgänger/-innen einer Erstausbildung, die sechs oder höchstens 18 Monate anrechenbare Erfahrung haben, wird zwei Lohnklassen unter der ordentlichen Einreihungsklasse – der sogenannten Anlaufklasse 2 – festgelegt.

Die Einstufung erfolgt im Lohnband grundsätzlich bei 100 %, wenn der anrechenbare Unterbruch mindestens sechs Monate dauerte. Zusätzlich erworbene Erfahrung – insbesondere vor der Ausbildung – kann angemessen berücksichtigt werden, wobei die Position im Lohnband 110 % nicht übersteigen darf.

4.4 Lehrabgängerinnen und -abgänger einer Zweitausbildung und Studienabgängerinnen und -abgänger (Art. 44a Abs. 1 lit. c revVVO PST)

Wie oben dargelegt, nimmt die Anzahl der Absolvent/-innen einer Zweitlehre stetig zu. Lehrabgänger/-innen nach einer Zweitlehre bringen aufgrund der längeren Vorbildung mehr Erfahrung mit als Lehrabgänger/-innen nach einer Erstausbildung. Es ist daher angezeigt, dass für diese Personen im Gegensatz zu heute eine separate Regelung zum Anfangslohn eingeführt wird. Aufgrund des Zweitabschlusses ist von einer höheren Erfahrung auszugehen, weshalb der Anfangslohn von Lehrabgängern und Lehrabgängerinnen einer Zweitlehre analog Art. 45 Abs. 2 PST in der Anlaufklasse 1, d.h. 1 Lohnklasse tiefer als die ordentliche Einreihungsklasse, festzusetzen ist.

Bei der Anstellung von Studienabgängern und Studienabgängerinnen ist keine Praxisänderung vorgesehen. Deren Anfangslohn wird, sofern die Voraussetzungen für die Funktion noch nicht

erfüllt sind, analog Art. 45 Abs. 2 PST in der nächsttieferen Lohnklasse festgesetzt (Anlaufklasse 1).

Der Anfangslohn wird – bei nahtloser Aneinanderreihung von beiden Ausbildungsgängen bzw. bei Anstellung direkt ab Erst-Studium – grundsätzlich in Anlaufklasse 1 bei einer Position im Lohnband von 100 % eingestuft. Die Position im Lohnband wird aufgrund der individuell zu berücksichtigenden Erfahrung festgelegt. Die individuelle Erfahrung kann sich gerade in Fällen einer Zweitlehre oder bei Studienabgängerinnen und -abgängern erheblich voneinander unterscheiden.

4.5 Mindestlohnklasse (Art. 44a Abs. 2 revVVO PST)

Als Mindestlohnklasse wird nach einer 2-jährigen Lehre die Lohnklasse 3 und nach einer 3- oder 4-jährigen Lehre die Lohnklasse 4 festgelegt. Damit wird eine Schlechterstellung gegenüber der heute geltenden Regelung von Lehrabgänger/-innen für Funktionen in tieferen Lohnklassen verhindert.

Funktionen, die von Lehrabgänger/-innen besetzt werden, sind in der Regel nicht höher als in die ordentliche Einreihungsklasse 8 eingereiht, da die Lehrabgänger/-innen die Anforderungen an Stellen ab Lohnklasse 9 auch mit drei Jahren Berufserfahrung zumeist nicht erfüllen können und damit eine Überführung in die ordentliche Lohnklasse innert drei Jahren von vornherein nicht möglich ist. Beispielsweise wird oft ein Fachausweis verlangt, der nicht innerhalb der Überführungszeit erlangt werden kann. Falls die Anlaufklasse 3 nicht reicht um einen angemessenen Lohn für Lehrabgänger/-innen anzubieten, ist folglich die Funktionskette zu überprüfen.

4.6 Überführung in die ordentliche Einreihungsklasse (Art. 44a Abs. 3 revVVO PST)

Sofern die Anforderungen an die Stelle erfüllt sind, sind die Anstellungen von Lehrabgänger/-innen und Studienabgänger/-innen innerhalb von drei Jahren in die ordentliche Einreihungsklasse der Funktion zu überführen. Eine Überführung kann auch schneller stattfinden. Eine anschliessende Anstellung in der Anlaufklasse 1 gemäss Art. 45 Abs. 2 PST (Anforderungen an Stelle noch nicht erfüllt) ist nicht zulässig.

Eine Anpassung der Einstufung bzw. der Aufstieg in die nächsthöhere Lohnklasse ist aus administrativen Gründen jeweils auf den Beginn eines Monats zulässig.

In begründeten Ausnahmefällen kann bei längeren Abwesenheiten die Überführung innert höchstens fünf Jahren erfolgen. Längere Abwesenheiten können vorliegen infolge langandauernder

Krankheit, längerem unbezahltem Urlaub, längerem Militär- oder Zivildienst. Massgebend ist dabei, dass die erworbene Berufserfahrung durch die Abwesenheit erheblich verkürzt wurde.

Die entsprechenden Lohnerhöhungen werden in der jährlichen Quote für die Lohnmassnahmen nicht angerechnet und sind zu budgetieren.

5. Inkrafttreten / Übergangsregelung

Diese Rechtsänderung tritt per 1. September 2021 in Kraft. Bereits verfügte Anstellungen sind von der Rechtsänderung grundsätzlich nicht betroffen, es sei denn, aufgrund der neuen Regelungen ergäbe sich eine finanzielle Besserstellung. Für solche Fälle soll als Übergangsregelung festgelegt werden, dass eine entsprechende Anpassung derlohneinstufung auf den Inkraftsetzungszeitpunkt der Verordnungsanpassung per 1. September 2021 erfolgen soll. Falls die Inkraftsetzung bedingt durch ein Rechtsmittelverfahren aufgeschoben werden muss, so betrifft dies selbstredend auch diese Einstufungsanpassungen.

6. Kosten

Die Anpassung der Verfahrensgrundsätze bei der Einstufung von Lehr- und Studienabgänger/-innen zieht keine Mehrkosten nach sich, da bei der Besetzung der Stelle durch eine Person, welche alle Anforderungen an die Stelle erfüllt, von Beginn weg ein höherer Lohn ausgerichtet werden müsste.

7. Kommunikation

Für diese Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalstatut ist keine Medienmitteilung vorgesehen. Die Änderung der VVO PST werden in den Departementen nach Bedarf über die Linie kommuniziert. Das Personalamt informiert zudem die dezentralen Personaldienste. Die geänderte VVO PST wird ferner amtlich publiziert und in die Externe Erlasssammlung der Stadt aufgenommen.